

## Zielsetzung

Ausgehend von einer "demographischen Bestandsaufnahme" werden in Zusammenarbeit mit Unternehmen der chemischen Industrie gute Praxisbeispiele für eine demographiefeste Gestaltung der Personalarbeit identifiziert, entwickelt und verbreitet.

Das Projekt wird unter der Themenstellung „Umsetzung demographiefester Personalpolitik in der chemischen Industrie - Inhaltliche und prozessuale Analyse betrieblicher Vorgehensweisen“ wissenschaftlich begleitet und prozessbegleitend evaluiert.

## Mitwirkende Unternehmen



## Projektverantwortung



## Projektmanagement



## Wissenschaftliche Begleitung



## Kontakt [www.deci-net.de](http://www.deci-net.de)

Heike Jäger; Dr. Ute Schlegel  
 Telefon: +49 511 7631 - 668  
 +49 511 7631 - 252  
 Telefax: +49 511 7631 - 769  
 E-Mail: [arbeitsmarktpolitik@igbce.de](mailto:arbeitsmarktpolitik@igbce.de)  
[deci@qfc.de](mailto:deci@qfc.de)

## Demographiefeste Personalpolitik in der chemischen Industrie

50plus in der Umsetzung



deci wird gefördert im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) mit Mitteln der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) sowie Mitteln der Hans-Böckler-Stiftung (HBS) für die wissenschaftliche Begleitforschung



## Projektziele

### Ziele für Unternehmen

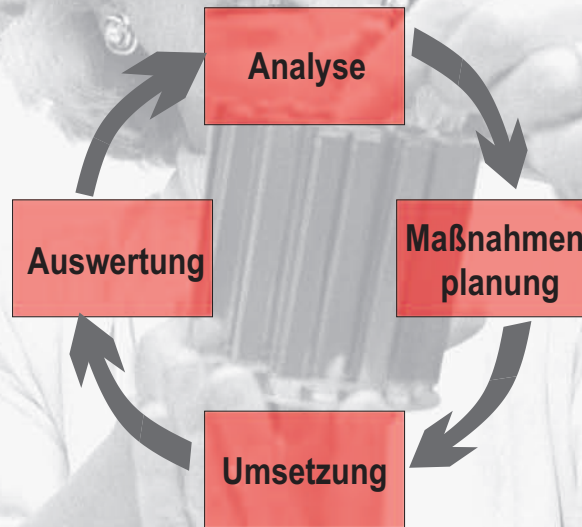
- ► Gute Praxis demographiefester Personalarbeit im Betrieb schaffen, insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen
- ► Bisherige Strategien und Maßnahmen prüfen, integrieren, weiterentwickeln
- ► Erfolgsfaktoren und Hemmnisse einer betrieblichen Umsetzung demografieorientierter Maßnahmen analysieren
- ► Strategien und geeignete Ansatzpunkte für eine demographiefeste Personalpolitik erarbeiten
- ► Demographiefeste betriebliche Strukturen festigen
- ► Nachhaltigkeit der Maßnahmen unterstützen und sicherstellen

### Überbetriebliche Ziele

- ► Gute Praxis in der Fläche schaffen
- ► Weitere Branchen ins Netzwerk integrieren
- ► Nachhaltigkeit der Branchenkonzepte sicherstellen
- ► Sozialpartnerschaftlich getragene Empfehlungen aussprechen

### Handlungsfelder

- ► Weiterbildung
- ► Kompetenzentwicklung
- ► Familiengerechte Arbeitsgestaltung und Arbeitsorganisation
- ► Lebensarbeitszeitmodelle
- ► Fragen der Führungs- und Unternehmenskultur



## Prozess zur Entwicklung demographiefester Personalpolitik

**Analyse** der demographischen Situation im Unternehmen in Interviews mit Personalleitung und Betriebsrat:

- ► Ermittlung betriebspezifischer Handlungsfelder
- ► Identifizieren von Problembereichen
- ► Aufzeigen möglicher Verknüpfungen mit der laufenden Personalarbeit des Unternehmens

**Maßnahmenplanung** in Workshops mit Personalleitung, Betriebsrat, Wissenschaftlern, Betriebsbetreuern und weiteren betrieblichen und überbetrieblichen Akteuren:

- ► Darstellung der Analyseergebnisse
- ► Vorstellung möglicher Arbeitsschritte
- ► Vorschläge zur konkreten Gestaltung von Maßnahmen aus guter Unternehmenspraxis und bewährter Arbeitsforschung

**Umsetzung** der erarbeiteten Maßnahmen:

- ► Begleitung und Unterstützung der betrieblichen Akteure durch Betriebsbetreuer und Wissenschaftler
- ► Vermittlung von externen Beratern, z.B. über die INQA-Expertenkreise
- ► Anregungen zur Steuerung des Umsetzungsprozesses

**Auswertung** der Unternehmensaktivitäten:

- ► Vorschläge zur Prozessoptimierung für eine kontinuierliche demographiefeste Personalarbeit
- ► Ableitung von Beispielen guter Praxis
- ► Vernetzung der beteiligten Unternehmen und weiterer interessierter Betriebe für einen übergreifenden Erfahrungsaustausch